高校智库智力资本获取机制模型构建及应用

——基于创新驱动发展理论

李亦超[1]，李沁芯[2]，申　静[1*]

（1.北京大学 信息管理系，北京　100871；2.中国银联股份有限公司，上海　201399）

摘　要：［目的/意义］智力资本是高校智库重要的无形资产和核心竞争力，研究其智力资本获取机制对打造高水平高校智库具有重要意义。［方法/过程］通过文献回顾，明确高校智库智力资本的构成要素与获取途径，基于创新驱动发展理论，构建创新驱动的高校智库智力资本获取机制模型，并应用该模型对国内外 100 家知名高校智库智力资本获取机制进行现状分析。［结果/结论］创新驱动的高校智库智力资本获取机制模型由人力资本、结构资本和关系资本 3 个获取途径组成，其中，人力资本获取是高校智库获取智力资本最主要的途径，作为辅助途径的结构资本获取和关系资本获取，对人力资本获取起到保障和促进作用。对建设一流的中国高校智库的对策建议是：形成有效的人力资本获取模式；建立完善的结构资本获取渠道；打造立体化关系资本获取体系。

关键词：创新驱动发展；高校智库；智力资本获取；人力资本；模型法

中图分类号：G251.2　　**文献标识码：**A　　**文章编号：**1002-1248（2022）02-0029-11

引用本文：李亦超，李沁芯，申静. 高校智库智力资本获取机制模型构建及应用——基于创新驱动发展理论［J］. 农业图书情报学报，2022，34（2）：29-39.

1 引　言

智库（Think Tank）是由有明确研究方向的、复合学科背景的各类专家组成，基于对知识的获取、开发利用和创新，为决策者处理复杂问题提供最佳理论、策略、方法、思想等的政策研究咨询机构[1]。高校智库是一种隶属于大学的从事政策研究和决策咨询的知识密集型组织，与政府智库、社会智库并列为现代智库的“三驾马车”[2]。高校智库依托高层次人才集聚、强大的教育与知识资源、国际化视野、实力雄厚的跨学科研究等优势，产生了大量的创新性思想、方法、研究成果和政策建议，为政府的战略决策和公共政策制定提供了强大的智力支撑。智力资本作为一种思想形态过程，是高校智库最重要的无形资产。加强高校智库智力资本的有效开发和利用，有助于提升其核心竞争力和可持续发展能力[3]。本文通过文献回顾，明确高校智库智力资本的构成要素与获取途径，基于创新驱

收稿日期：2021-08-25

基金项目：2018 年国家社科基金重点项目“创新驱动的中国特色新型智库知识服务发展机制研究”（18ATQ004）

作者简介：李亦超，女，博士研究生，研究方向为知识服务研究。李沁芯，女，硕士，研究方向为服务创新

* 通信作者：申静，女，博士，博士生导师，研究方向为情报分析、管理咨询、知识服务与智库研究。E-mail：jshen@pku.edu.cn

动发展理论，构建高校智库的智力资本获取机制模型，并应用该模型对国内外优秀高校智库智力资本获取机制进行现状分析，试图为中国高校智库的智力资本获取机制建设和可持续发展提供参考。

2 文献回顾

美国经济学家 John. K. Calbraith 于 20 世纪 60 年代最早提出“智力资本”概念，他认为智力资本在本质上不仅仅是一种静态的无形资产，还是一种思想形态的过程，是一种达到目的的方法[4]。随后，美国学者 Thomas. A. Stewart 在美国《财富》杂志上发表了许多有关智力资本的文章，明确定义智力资本是公司中所有成员所知晓的能为企业在市场上获得竞争优势的事物之和[5]。智力资本的研究起源于 1997 年[6,7]，经历了 4 个发展阶段[8]：第一阶段关注提高智力资本重要性的意识；第二阶段关注扩大智力资本的影响力；第三阶段关注建立强大的组织；未来的第四阶段将关注建立能促进组织蓬勃发展的社会经济环境生态系统[9]。目前，大多数学者认为智力资本是由人力资本、结构资本、关系资本构成，其中，人力资本是指人力资源的无形价值，包括人才及其知识、技能、动机、经验、创新能力、学习能力等[10,11]；结构资本是指组织自身的无形资源，包括以数据库或信息系统形式编纂、存储和利用的知识、组织管理、规章制度、组织文化等[12,13]；关系资本是指产生组织内外部关系的无形资源，包括与客户、合作伙伴、支持机构的关系网络、组织影响力、学术声望、客户满意度、传播渠道等[14,15]。

关于智力资本三要素的关系研究，INKINEN 通过实证分析指出只有三要素之间相互组合和相互作用才能对企业的绩效产生影响作用[16]；UGALDE-BINDA 通过对小微企业的创新成果影响因素分析发现，结构资本、关系资本与创新成果之间存在显著的正相关，人力资本对企业绩效产生了重要影响[17]；陈晓红和雷井生通过问卷调查收集数据建立了智力资本与中小企业绩效关系的概念模型，并指出人力资本对中小企业的技术创新能力和市场能力都有显著的正向影响，结构资本建设需与人力资本和关系资本相适应[18]；但 BRATIANU 基于新的功能结构和整合概念，提出了组织的智力资本动态模型，并指出该模型是由相互独立的知识、智力和价值观组成[19]。

当前关于智力资本获取的研究比较匮乏，有学者关注到企业如何获取智力资本，如 ANTONIO 等从商业发展视角构建智力资本和社会资本的理论框架，提出企业家通过社交网络获取外部知识是培养识别新商业机会能力的基础[20]；奚国泉等通过文献回顾，从公司价值视角提出了融合人力资产和企业互补性商业资产可以获取更多的智力资本，以获取更多的公司收益[21]。目前对高校智库智力资本获取的研究较少，但有国内学者基于智力资本的三要素理论探究高校智库的创新发展和建设问题，如朱洪波和马彦涛认为智力资本决定了高校智库的核心竞争力和可持续发展能力，并提出通过人力资本、结构资本、关系资本的全面优化和相互作用，实现高校智库质量、实效和影响力全面提升的创新发展策略[22]；王培等运用“智力资本”理论分析框架，针对贵州高校智库建设出现的问题，提出了提升人力资本、优化结构资本和培育关系资本的对策建议[23]。

综上，现有相关研究主要关注智力资本的构成要素及其相互关系，并开始从商业发展或公司价值视角讨论企业的智力资本获取问题，但还没有关注到高校智库的智力资本获取问题。本文试图从创新驱动发展视角探究高校智库的智力资本获取机制，旨在为高校智库的可持续健康发展提供参考。

3 高校智库智力资本的构成要素及获取途径

作为组织内部重要的无形资产，智力资本自 20 世纪 90 年代的组织核心竞争力探讨热潮兴起后，日益受到学界重视并引起广泛关注[22]。学界普遍认为智力资本是由人力资本、结构资本和关系资本构成[24,25]，且这 3 个构成要素有机统一，而非简单叠加。

3.1 构成要素

智力资本通常是由人力资本、结构资本和关系资本这三要素构成[17]，高校智库的重要职能是培养政策研究人才[26]，所以人力资本是高校智库最具价值的资源。领军人才是智库的核心和灵魂，是智库创新发展的引领者、带头人[22]，所以，高校智库首先要通过人才引入、人才培养和人才配置等环节，引进或培育领军人才，并通过科学配置各类人才[27]，从而获取最佳的人力资本；结构资本是高校智库创新发展的基础，因此，高校智库要通过对图书馆、数据库的使用[28]，研究成果转化机制的建立，职能的定位[29]，发展目标的设立和核心价值观的树立[30]来获取完善的结构资本；关系资本是高校智库创新发展的条件，高校智库要通过多种传播渠道宣传推广研究成果，与客户进行知识共享和交流合作，打造智库品牌[31]，扩大智库的传播力和渗透力[23]，从而获取广泛的关系资本。

3.2 获取途径

高校智库的社会生态环境包括智库的内外部环境，内部环境是智库内部，外部环境包括高校内部和社会环境。在智库内部，高校智库可以独立培养人才、开展政策研究；高校内部一般拥有良好的基础设施，具有较高的独立性和崇高的科研情怀，以及较为自由的学术交流机会，主要包括图书馆、数据库、人才和教育资源；在社会环境，高校智库通过与企业、政府、其它高校、其它社会组织产生密切联系获得各种研究资源。因此，高校智库可以从智库内部、高校内部、社会环境 3 个途径获取智力资本，即高校智库从这 3 个途径不断地获取人力资本、结构资本和关系资本三要素，如表 1 所示。

其中，高校智库通过内外部环境大力引入和培养各类人才，重视人才引入标准和质量，培养具有代表性的高校智库领军人物，并科学配置各类人员，从而获取人力资本；通过智库内部成果转化机制的建立、职能的定位、发展目标的设立和核心价值观的树立，智库内外部图书馆、数据库的建设和使用来获取结构资本；通过与内外部组织的交流合作和资源共享、宣传推广和传播渠道的使用打造智库品牌，强化社会影响力来获取关系资本。

表 1 高校智库智力资本的构成要素及获取途径

Table 1 Constituent elements and access to intellectual capital of university think tanks

构成要素	智库内部	高校内部	社会环境
人力资本	人才成长 人才培养 人才配置	人才引入 联合培养	人才引入 联合培养
结构资本	图书馆/数据库 成果转化 职能定位 发展目标 核心价值观	图书馆 数据库	图书馆 数据库
关系资本	宣传推广 传播渠道	交流合作	资源共享 宣传推广 传播渠道 交流合作

4 创新驱动的高校智库智力资本获取机制模型构建

智力资本获取需要借助资源的整合和相互作用[16,17]，而良好的人力资本能够提高资源的整合和转换能力，良好的结构资本能够为资源的整合和转换提供保障，良好的关系资本能够为资源的整合和转换提供机会，因此，三者之间存在着动态的互相影响和转换关系，它们之间的转换流动构成了组织的知识流动和转换[32]，从而使组织能够不断获取新的智力资本，而不断获取新的智力资本可以使高校智库源源不断地获得竞争优势，使其能够开展创新服务，实现创新驱动发展。

4.1 创新驱动发展理论

美国学者迈克尔·波特于 1990 年最早提出创新驱动发展理论，他认为一个国家的经济发展必然要经历生产要素驱动、需求驱动、创新驱动、财富驱动 4 个阶段[33]。2016 年中共中央国务院发布的《国家创新驱

动发展战略纲要》明确指出，创新驱动发展就是“使创新成为经济发展的第一动力，包括科技、制度、管理、商业模式、业态和文化等多方面创新的结合，推动经济发展方式转向依靠知识、技术和劳动力素质提升，使经济形态更高级、分工更精细、结构更合理”[34]。学界强调创新驱动发展中“人”的核心作用，即要“以人为本”，要“依靠人、为了人”，“人的智力”是第一生产要素，知识、信息等无形资产成为主要的要素投入，这类要素具有非稀缺性、非排他性与非消耗性等特点[35,36]。

可见，创新驱动发展理论从本质上阐述了创新是经济发展的主要动力，创新打造的优势能够促进组织的可持续发展。而且，习近平总书记还强调“创新驱动实质上是人才驱动”[37]，作为第一生产要素的人力资本具有收益递增性，是推动智库发展的创新动力[38]。显然，人才在实施创新驱动发展战略中具有重要地位和关键作用。

高校智库凭借独有的学科和人才优势，已发展成为中国智库不可或缺的重要力量[39]，相较于其他类型智库，高校智库最大的特点在于拥有良好的人力资本资源，人力资本是创新驱动的核心要素，应用创新驱动发展理论能够促进高校智库的可持续健康发展。

4.2 模型建立

基于创新驱动发展理论，结合高校智库智力资本的构成要素及获取途径，本文构建了创新驱动的高校智库智力资本获取机制模型，如图 1 所示。该模型以人力资本为核心，并与结构资本和关系资本共同组成高校智库智力资本获取机制的构成要素；实线圆、虚线圆、点线圆分别表示高校智库的智库内部、高校内部、社会环境 3 个获取途径。其中，实心粗箭头表示高校智库主要从这 3 个途径获取关键的人力资本，所以人力资本获取是高校智库智力资本获取机制的主要引擎；空心箭头表示高校智库从这 3 个途径获取结构资本和关系资本，以保障和促进人力资本的获取，并且这 3 个要素之间相互影响、相互转换，不断获得新的智力资本，从而促进高校智库的可持续创新发展。

由图 1 可见，该模型主次分明、结构清晰。基于创新驱动发展理论，强调人力资本获取是高校智库创新发展的主要引擎；结构资本获取提供必要的物质条

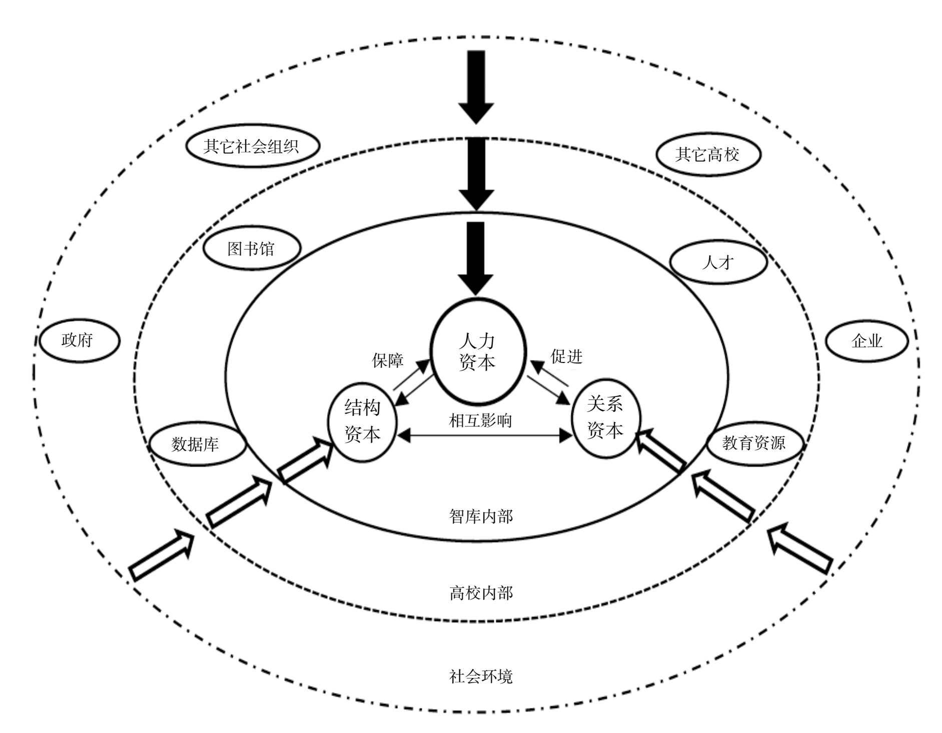


图 1　创新驱动的高校智库智力资本获取机制模型

Fig.1 Innovation driven intellectual capital acquisition mechanism model of university think tanks

件、组织管理和文化建设，以保障人力资本获取的顺利进行；关系资本获取得越多，高校智库的关系网络越完善，有利于促进人力资本获取的有效进行。结合智力资本的社会环境生态系统观，高校智库从智库内部、高校内部和社会环境由里到外 3 个途径获取其智力资本，形成有机的智力资本获取机制。

5 创新驱动的高校智库智力资本获取机制模型应用

应用本研究构建的创新驱动的高校智库智力资本获取机制模型，通过网络调查，系统调研国内外知名高校智库智力资本获取机制的建设情况。

5.1 数据采集与处理

南京大学中国智库研究与评价中心发布的“CTTI 高校智库百强榜”是中国唯一一个针对高校智库百强排名的榜单。该榜单从智库产品、智库活动、智库媒体影响和智库专家主观评价 4 个维度进行综合评价[40]，上榜的智库都是中国顶级的或知名的高校智库。宾夕法尼亚大学智库研究项目组（TTCSP）发布的《全球智库报告》“全球顶级高校智库榜单”(Best University Affiliated Think Tank）是全球唯一一个针对高校智库百强排名的榜单。该榜单根据各国高校智库在全球治理中发挥的重要作用及发展趋势进行综合评价[41]，上榜的智库都是全球顶级的或重要的高校智库。为了了解国内外知名高校智库的智力资本获取机制建设情况，并兼顾样本质量随着样本数量的增加而逐步提高[42]，本研究最终选取 2018 年“CTTI 高校智库百强榜”的前 50 名国内高校智库和 2019 年“全球顶级高校智库榜单”的前 50 名国外高校智库作为调研样本。由于这两个榜单可以代表国内外知名高校智库的发展水平，符合本研究的调研目的，所以选取的调研样本是合理的和必要的。根据表 1 的要素指标设计了调查指标，如在智库内部获取人力资本时，设计了“工作经历完全在智库内部人才比例”测量“人才成长”“硕士项目比例”“博士项目比例”测量“人才培养”“研究助理比例”“行政人员比例”测量“人才配置”等。通过以下 4 个渠道采集相关数据：①各智库的官方网站、LinkedIn 主页、微信公众号、官方微博；② TTFS 全球智库发现系统、万方全球智库资讯系统、中国知网、Web of Science、ProQuest 等数据库；③各高校智库著名学者实名认证博客、微博、微信公众号上发表的文章评论、相关资讯；④中国社会科学院高校智库研究网、中华智库研究网、国研智库网等网站。其中，高校智库官方媒体的数据最具权威性和及时性，是最主要的数据来源；TTFS 全球智库发现系统、万方全球智库资讯系统等国内外数据库以及中国社会科学院高校智库研究网等智库研究网站是重要的数据来源；高校智库著名学者的相关言论作为补充的数据来源。

应用本研究构建的创新驱动的高校智库智力资本获取机制模型，并根据表 1 的要素指标设计调查指标，采用上述渠道收集相关数据进行统计分析，获得了国内外高校智库智力资本机制的建设现状。

5.2 结果分析与讨论

5.2.1 从智库内部获取智力资本情况

（1）主要通过人才培养渠道获取人力资本。调研结果显示，国内外高校智库主要通过智库内部的人才培养渠道获取人力资本，而且二者的人才培养模式比较相似，都是通过设立硕士、博士项目培养高端人才，设置硕士、博士项目的占比分别为 78%、89%和 57%、61%；但均较少通过人才成长和人才配置渠道获取人力资本。

（2）主要采取各种成果转化方式、建设图书馆和数据库、进行职能定位和设立发展目标 4 个渠道获取结构资本。调研结果显示，国内外高校智库都重视采取各种成果转化方式获取结构资本，如有 58.7%国内高校智库，通过承担政府及相关部委、国际组织、行业协会、企业等委托课题方式转化研究成果；有 41.3%智库通过出版研究成果报告、著作、论文和内部刊物等决策建议书以及采用内参报送递交决策咨询报告等方式转化研究成果，为政府部门和社会各界建言献策。比较而言，国外高校智库情况正好相反，有

57.6%的智库是通过出版研究成果报告著作、论文和内部刊物等决策建议书的成果转化方式获取结构资本，40.9%智库通过承担政府及相关部委、国际组织、行业协会、企业等委托课题方式获取结构资本。其中，有些成果转化方式具有中国特色，如内参报送、在重要媒体上发表文章、帮助起草和修改文件等。

另外，有 50%、30%的国内外高校智库建有自己的图书馆、数据库；有 96%、66%的国内外高校智库进行了职能定位，而且国内侧重教育与研究，国外强调解决研究问题；有 68%、52%的国内外高校智库设立了明确的发展目标，而且国内的主要发展目标是成为领先的研究机构，国外则是促进社会发展；国内还有一半的高校智库是通过建立“服务国家发展”核心价值观来获取结构资本。

（3）主要通过官方网站渠道和论坛研讨会方式获取关系资本。调研结果显示，所有的国内外高校智库都通过自己的官方网站获取关系资本，而且国外还有高校智库通过提供邮件和 RSS 订阅服务获取更多的关系资本；有 60.9%、48.1%国内外高校智库选择举办打造智库品牌的论坛、研讨会的形式获取关系资本，而且国外还有高校智库通过配备宣传成果工作室或新闻媒体平台、建设专家的个人网站来获取关系资本。

5.2.2 从高校内部获取智力资本情况

调研发现，国内外高校智库主要通过从高校内部引入人才获取人力资本，其中占比分别为 93%、91%；有 37%、33%的国内外高校智库是通过与其他学院和组织联合培养人才获取人力资本；国内还有 22%的高校智库通过与学生团体合作培养人才获取人力资本。所有的国内外高校智库都通过使用高校内部的图书馆和数据库获取结构资本，国内还有 7%的高校智库是通过与其它院系合建图书馆和数据库获取结构资本。国内外高校智库主要是通过在高校内部合办讲座、论坛和沙龙与共享人才这两种方式进行交流合作获取关系资本；也有 22%、26%国内外高校智库通过在高校内部联合培养人才进行交流合作获取关系资本；比较特殊的是，国内有 7%、6.1%的高校智库还通过在高校内部合建文献资料库、数据库与合建研究基地、研究平台这两种方式获取关系资本，而国外有 11%的高校智库采取与高校内部的其它院系、组织联合开展实习与实践来获取关系资本。

5.2.3 从社会环境获取智力资本情况

（1）主要通过人才引入和联合培养渠道获取人力资本。调研发现，国内外高校智库引入人才的渠道相似，即从其它高校引入人才的占比最大，分别达到 90%、100%，从军队引入人才的占比最小，但国外从其它高校、社会组织、政府、企业、军界引入人才的比例均高于国内，且从军队引入人才的比例为 50%，而国内仅有 10%；所有的国内高校智都是通过提供广泛的学习交流机会，以联合培养方式获取人力资本，有的高校智库还采取与其它高校、政府、其它社会组织、企业合作的联合培养方式获取人力资本；而所有的国外高校智库则是通过与社会各方联合开展学术研讨、职业发展等活动的联合培养方式获取人力资本，还有国外高校智库通过联合社会各方资源为学生提供实习实践机会的联合培养方式获取人力资本。

（2）主要通过资源共享、拓展传播渠道和加强交流合作 3 个渠道获取关系资本。调研发现，有 74.4%、68.4%的国内外高校智库，通过智库人员在社会其他机构担任要职或社会其他机构人员在智库兼职，35.9%、42.1%的国内外高校智库通过与客户共同参加高端论坛和研讨会等资源共享渠道获取关系资本；有的国内高校智库通过与客户联合培养人才，国外高校智库则通过与客户合作开展实践项目等特有资源共享渠道获取关系资本。国内高校智库主要通过官方新闻媒体和微信公众号这两种传播渠道发表言论以获取关系资本，使用占比高达 100%、76%；国外高校智库则较多通过 Twitter、Facebook、YouTube、Linkedin 等各种新媒体渠道获取关系资本，使用占比分别为 79.5%、77.3%、47.7%、40.9%。还有 40.8%、39%的国内外高校智库通过学生交换、联合培养、师资交流等渠道开展广泛合作，有 36.7%、32%国内外高校智库通过合作提供课题研究机会或联合开展研究项目等渠道获取关系资本。有的国内高校智库还通过联合创刊、与企业联合共建数据库、研究平台，与企业合作开展专题培训班，与

政府建立地方观测点或调研基地，与主流媒体建立战略合作伙伴关系等渠道获取关系资本。与国内不同，有 60%国外高校智库则以接受捐赠和资助渠道获取关系资本；有 37%的国外高校智库借助新闻媒体发布学者观点或做客视频的宣传渠道获取关系资本。

5.3 结论与建议

应用分析结果表明，国内外高校智库的智力资本获取机制都十分重视人力资本获取，主要在智库内部设立硕博项目培养高端人才，从高校内部和社会环境中的其它院系、高校引入人才，通过广泛的学习交流活动或与社会各方联合开展学术研讨、职业发展等活动联合培养人才，形成了人力资本获取的生态系统；通过自建或使用高校内部的图书馆、数据库，采取各种成果转化方式，明确教育与研究或解决研究问题的职能定位，设立“成为领先研究机构”或“促进社会发展”的发展目标，为高校智库的智力资本获取提供了必要的教育资源、组织管理和文化建设，从而保障人力资本获取顺利进行；通过打造智库品牌的论坛、研讨会，与高校合办讲座、论坛和沙龙的方式共享人才，应用官方新闻媒体、微信公众号或 Facebook、Twitter 等新媒体传播渠道扩大社会影响力，通过与社会资源合作提供课题研究机会或联合开展研究项目，在学生交换、联合培养、师资交流等方面进行广泛合作获取了丰富的关系资本，增强了高校智库的智力资本获取活力，从而促进人力资本获取有效进行。可见，应用分析结果显示了本文构建的模型具有可行性和有效性。

应用该模型对国内外高校智库智力资本获取机制的建设现状进行对比分析发现，国外高校智库从智库内部、高校内部和社会环境 3 个途径获取了有效的智力资本，形成了良好的智力资本获取机制。其中，在智库内部合理配置人才，从 3 个获取途径引入了多元化人才，特别是在社会环境应用“旋转门”机制，引入了政界、商界、学界、军界精英进入智库工作，不断获取了最佳的人力资本，把人力资本获取作为高校智库创新发展的主要引擎；将智库的职能定位为既重理论前瞻性研究又重解决实际问题，从而引入具有同样价值观的人才，为人力资本获取提供开放的创新文化，同时充分借助高校内部的图书馆、数据库等平台，为人力资本获取提供必要的教育资源，不断获取了完善的结构资本，保障了人力资本获取的顺利进行，为高校智库的创新发展提供了坚实基础；通过在智库内部建立官网、邮件和 RSS 订阅服务、与所属高校联合开展实习与实践的交流合作，在社会环境利用 Facebook、Twitter、YouTube、Linkedin 等社交媒体广泛传播研究成果，以及接受捐赠或资助等方式获取了丰富的关系资本，扩大了社会影响力，吸引了更多人才，建立了良好的关系网络，促进了人力资本获取有效进行，为高校智库的创新发展提供了强劲助力。

比较而言，中国高校智库智力资本获取机制初具雏形并具有中国特色，已通过在智库内部设立硕博项目、在高校内部与学生团体合作、在社会环境与其他社会组织合作联合培养人才来获取人力资本；建立多样化的成果转化方式、树立“服务国家发展”的核心价值观、与其他高校院系或社会资源合建图书馆数据库来获取结构资本以保障人力资本获取；借助官媒发声、与政府建立地方观测点或调研基地、与主流媒体建立战略合作伙伴关系来获取关系资本以促进人力资本获取。但还存在以下 3 个问题：①人力资本获取不受重视，如在智库内部的行政人员比例较低、人才背景比较单一；缺少对人才实践能力的培养，不重视联合社会各方资源为学生提供学术研讨、职业发展等活动来联合培养人才，导致智库创新发展的动力不足。②结构资本获取尚不完善，如职能定位重研究轻应用，发展目标重自身发展轻社会责任；与其他高校或院系合作建设图书馆、数据库以及利用社会资源建设的图书馆、数据库数量不足，影响了智库人才的创新行为。③关系资本获取缺乏活力，如在智库官网中缺少邮件和 RSS 订阅服务，不善于利用新兴媒体拉近与公众的距离，影响了智库观点的广泛传播，导致社会影响力较弱；缺乏与所属高校、社会资源联合开展实习实践与项目合作等活动，导致资源共享水平较低、社会关系的网络化较弱，难以促进智库的创新发展。

针对上述问题，结合应用分析结果，借鉴国外高校智库的先进经验，本文提出中国高校智库建设创新驱动的智力资本获取机制对策建议如下。

（1）形成有效的人力资本获取模式。创新驱动发展理论强调人力资本获取是创新发展的主要引擎，人力资本又是智力资本中最具核心价值的资源，因此中国高校智库要从智库内部、高校内部、社会环境 3 个途径广泛获取所需人力资本，形成有效的人力资本获取模式：在智库内部，打造由领军人才、研究人员和辅助人员组成的配置合理的人才队伍；在高校内部和社会环境，建立“旋转门”机制，实现与高校内部和决策部门的人才交流常态化；加强人才联合培养，创造各种实践机会，真正培养出知行兼备的人才，努力造就一批既具有政策研究能力又具有丰富决策经验的创新型人才。

（2）建立完备的结构资本获取渠道。完善的结构资本能够为高校智库的人力资本获取提供保障，中国高校智库要从智库内部、高校内部、社会环境 3 个途径建立完备的结构资本获取渠道：在智库内部，进一步明确高校智库的职能定位，以服务社会为发展目标，塑造源于客观、科学求实、始于批判、终于咨政的智库人精神，形成具有自身特色和中国特色的核心价值观；在高校内部和社会环境，提高利用图书馆、数据库的能力，为高校智库建设提供知识资源保障，为引入人才提供良好的研究条件，以支持智库人才的创新行为。

（3）打造立体化的关系资本获取体系。建立广泛的关系网络，可以更好地促进高校智库人力资本获取，中国高校智库要从智库内部、高校内部、社会环境 3 个途径打造立体化的关系资本获取体系：在智库内部，丰富研究成果的宣传推广形式，拓展智库成果的传播渠道，并在智库官网中增设邮件和 RSS 订阅服务；在高校内部，增强交流合作能力，重视与其它院系、机构联合开展实习与实践活动、合建研究基地和平台，为人才培养提供实践锻炼、交流合作的研究平台；在社会环境，加强联合创刊、与企业、政府、其他社会组织和主流媒体的合作力度，广泛运用新媒体手段扩大智库成果的传播范围，引导社会舆论，通过互派研究人员访学、开展联合调研、共同发布研究报告、合作举办国际会议等形式搭建国际交流平台，提升国际话语权，形成智库的社会关系网络，从而促进人力资本高效获取并推动智库创新发展。

6 结　语

本研究构建的创新驱动的高校智库智力资本获取机制模型是由人力资本、结构资本和关系资本 3 个获取途径组成，其中，人力资本获取是高校智库获取智力资本最主要的途径，作为辅助途径的结构资本获取和关系资本获取，对人力资本获取起到保障和促进作用。本文应用创新驱动发展理论，强调人力资本获取是高校智库创新发展的主要引擎；结构资本获取提供必要的物质条件、组织管理和文化建设，以保障人力资本获取的顺利进行；关系资本获取得越多，高校智库的关系网络越完善，有利于促进人力资本获取的有效进行。结合智力资本的社会环境生态系统观，高校智库从智库内部、高校内部和社会环境由里到外 3 个途径广泛获取其智力资本，形成有机的智力资本获取机制。该模型不仅将创新驱动发展理论的研究对象从一般工业组织延伸到高校智库这一知识密集型组织，还探索了智力资本获取研究的新视角，并为高校智库的智力资本获取机制建设和创新发展提供了参考。本研究的不足之处在于应用分析的数据采集比较困难，导致设计的调查指标不够充分，还出现一些调研数据缺省。未来将通过增加一些调查指标，并运用混合研究方法，尽可能获得相关调查数据，以增强调查数据的充分性，从而为中国高校智库建设创新驱动的智力资本获取机制提供更有效的参考依据。

参考文献：

[1] 申静，蔡文君，毕煜. 智库研究的现状、热点与前沿[J]. 情报理论与实践, 2020, 43(12): 33-41.

SHEN J, CAI W J, BI Y. The status, hot spots and frontier in think tank research[J]. Information studies: Theory & application, 2020,

43(12): 33-41.
[2] 上海社会科学院智库研究中心. 2013 年中国智库报告——影响力排名与政策建议[J]. 中国科技信息, 2014(12): 22-24.
Think tank research center of shanghai academy of social sciences. 2013 China think tank report-influence ranking and policy suggestions[J]. China science and technology information, 2014(12): 22-24.
[3] 刘福才, 张继明. 高校智库的价值定位与可持续发展[J]. 教育研究, 2017, 38(10): 59-63, 75.
LIU F C, ZHANG J M. The value orientation and sustainable development of think tanks in universities[J]. Educational research, 2017, 38(10): 59-63, 75.
[4] 约翰·肯尼思·加尔布雷思. 权力的分析[M]. 陶远华, 苏世军(译), 石家庄: 河北人民出版社, 1988: 58-59.
JOHN K G. Analysis of power[M]. TAO Y H, SU S J(translate), Shijiazhuang: Hebei people's publishing house, 1988: 58-59.
[5] 洪茹燕, 吴晓波. 国外企业智力资本研究述评[J]. 外国经济与管理, 2005(10): 1-4.
HONG R Y, WU X B. A review of the research on intellectual capital of foreign enterprises[J]. Foreign economy & management, 2005(10): 1-4.
[6] EDVINSSON L, MALONE M S. Intellectual capital: Realizing your company's true value by finding its hidden brainpower[M]. New York: Harper business, 1997: 110-111.
[7] STEWART T, RUCKDESCHEL C. Intellectual capital: The new wealth of organizations[J]. Performance improvement, 1998, 37(7): 56-59.
[8] DUMAY J, BERNARDI C, GUTHRIE J, et al. Integrated reporting: A structured literature review[J]. Accounting forum, Elsevier, 2016, 40(3): 166-185.
[9] DUMAY J. The third stage of IC: Towards a new IC future and beyond[J]. Journal of intellectual capital, 2013, 14(1): 5-9.
[10] HSU Y H, FANG W. Intellectual capital and new product development performance: The mediating role of organizational learning capability[J]. Technological forecasting and social change, 2009, 76(5): 664-677.
[11] ELSETOUHI A, ELBELTAGI I, HADDOUD M Y. Intellectual capital and innovations: Is organisational capital a missing link in the service sector?[J]. International journal of innovation management, 2015, 19(2): 15-20.
[12] INKINEN H. Review of empirical research on intellectual capital and firm performance[J]. Journal of intellectual capital, 2015, 16(3): 518-565.
[13] ARAMBURU N, SAENZ J. Structural capital, innovation capability, and size effect: An empirical study[J]. Journal of management & organization, 2011, 17(3): 307-325.
[14] HAN Y, LI D. Effects of intellectual capital on innovative performance: The role of knowledge-based dynamic capability[J]. Management decision, 2015, 53(1): 40-56.
[15] UGALDE-BINDA N, BALBASTRE-BENAVENT F, CANET-GINER MT, et al. The role of intellectual capital and entrepreneurial characteristics as innovation drivers[J]. Innovar, 2014, 24(53): 41-60.
[16] INKINEN H. Review of empirical research on intellectual capital and firm performance[J]. Journal of intellectual capital, 2015, 16(3): 518-565.
[17] UGALDE-BINDA N, BALBASTRE-BENAVENT F, CANET-GINER M T, et al. The role of intellectual capital and entrepreneurial characteristics as innovation drivers[J]. Innovar, 2014, 24(53): 41-60.
[18] 陈晓红, 雷井生. 中小企业绩效与知识资本关系的实证研究[J]. 科研管理, 2009, 30(1): 97-106.
CHEN X H, LEI J S. An empirical study on the relationship between SME performance and intellectual capital[J]. Scientific research management, 2009, 30(1): 97-106.
[19] BRATIANU C. Thinking patterns and knowledge dynamics[C]//Proceedings of the 8th European conference on knowledge management, Spain, UK: Academic conferences ltd, 2007: 152-156.
[20] ANTONIO RAFAEL R-R, JOSE AULIO M-G, JOSE DANIEL L-G, et al. What you know or who you know? The role of intellectual and social capital in opportunity recognition[J]. International small business journal, 2010, 28(6): 110-112.
[21] 奚国泉, 蔡军, 钟甫宁. 人力资本驱动的公司价值[J]. 人口与经济, 2002(s1): 113-115.
XI G Q, CAI J, ZHONG F N. Corporate value driven by human capital[J]. Population & economics, 2002(s1): 113-115.

[22] 朱洪波, 马彦涛. 基于智力资本的高校智库创新发展研究[J]. 贵州师范大学学报(社会科学版), 2016(4): 132–138.
ZHU H B, MA Y T. Research on innovation development of university think–tank based on intellectual capital[J]. Journal of Guizhou normal university (social sciences), 2016(4): 132–138.
[23] 王培, 朱洪波, 史琼. 智力资本视角下的贵州高校智库建设研究[J]. 智库理论与实践, 2019, 4(4): 51–59.
WANG P, ZHU H B, SHI Q. Research on the university–affiliated think tank construction in Guizhou from the perspective of intellectual capital[J]. Think tank: Theory & practice, 2019, 4(4): 51–59.
[24] DELGADO–VERDE M, EMILIO NAVAS–LOPEZ J, CRUZ–GONZALEZ J, et al. Radical innovation from relations–based knowledge:
Empirical evidence in Spanish technology–intensive firms[J]. Journal of knowledge management, 2011, 15(5): 722–737.
[25] WU S H, LIN L Y, HSU M Y. Intellectual capital, dynamic capabilities and innovative performance of organisations[J]. International journal of technology management, 2007, 39(3–4): 279–296.
[26] 初景利, 栾瑞英, 孔媛. 国外高水平高校智库运行机制特征剖析[J]. 图书馆论坛, 2018, 38(4): 8–16.
CHU J L, LUAN R Y, KONG Y. Analysis and enlightenment of the operation mechanisms of foreign high–level university–affiliated think tanks[J]. Library tribune, 2018, 38(4): 8–16.
[27] YONG T, LI Q, GANG Z, et al. The advance experience of foreign top–level think tanks and its Enlightment to the construction of Chinese university think–tank[J]. MATEC web of conferences, 2016, 68: 20001.
[28] RUI L SHAO C Y. The development strategy of local university libraries during the construction of think tanks[J]. Journal of academic library and information science, 2018, 36(3): 34–38.
[29] 姜朝晖. 中国特色新型高校智库: 内涵、特征及定位[J]. 高校教育管理, 2016, 10(2): 55–60.
JIANG Z H. Connotation, feature and orientation of new think tanks in colleges and universities with Chinese characteristics[J]. Journal of higher education management, 2016, 10(2): 55–60.
[30] 王海艳, 杨俊, 邵喜武. 美国高校智库建设经验及启示[J]. 中国高校科技, 2018(5): 75–78.
WANF H Y, YANG J, SHAO X W. Experience and enlightenment of think tank construction in American universities[J]. Chinese university science & technology, 2018(5): 75–78.
[31] HOU D, ZHU H. To be compromising or complementary: Rethinking the relationship between university think tanks and discipline development[J]. Journal of higher education management, 2019, 13(1): 26–34.
[32] 蒋琰, 茅宁. 多元资本结构在中国企业的实证研究[J]. 中国工业经济, 2007(1): 78–85.
JIANG Y, MAO N. An empirical study of diversified capital structure in Chinese enterprises[J]. China industrial economics, 2007(1): 78–85.
[33] PORTER M E. The competitive advantage of nations[M]. New York: Free press, 1990: 37–38.
[34] 国务院新闻办公室网站. 中共中央国务院印发《国家创新驱动发展战略纲要》[EB/OL]. [2016–05–20]. http://www.scio.gov.cn/xwfbh/xwbfbh/wqfbh/33978/34585/xgzc34591/Document/1478339/1478339_1.htm.
Website of the Information Office of the State Council. The CPC Central Committee and the State Council issued Outline of National Innovation Driven Development Strategy [EB/OL]. [2016–05–20]. http://www.scio.gov.cn/xwfbh/xwbfbh/wqfbh/33978/34585/xgzc34591/Document/1478339/1478339_1.htm.
[35] 霍国庆, 杨阳, 张古鹏. 新常态背景下中国区域创新驱动发展理论模型的构建研究[J]. 科学学与科学技术管理, 2017, 38(6): 77–93.
HUO G Q, YANG Y, ZHANG G P. Research on the construction of Chinese regional innovation driven development theoretical model under the new normal background[J]. Science of science and management of S. & T., 2017, 38(6): 77–93.
[36] 张来武. 论创新驱动发展[J]. 中国软科学, 2013(1): 1–5.
ZHANG L W. Innovation–driven development[J]. China soft science, 2013(1): 1–5.
[37] 习近平. 在参加十二届全国人大三次会议上海代表团审议时的讲话[N]. 人民日报, 2015–03–06.
XI J P. Speech at the deliberation of the Shanghai delegation to the Third Session of the 12th National People's Congress[N]. People's

daily, 2015-03-06.

[38] 王辉, 彭倩. 美国智库人才创新机制及其启示[N]. 中国社会科学报, 2017-12-21(02).
WANG H, PENG Q. Talent innovation mechanism and Enlightenment of American think tanks[N]. Journal of China social sciences, 2017-12-21(02).

[39] 黄海波. 我国高校智库人才管理中的问题与对策[J]. 西部经济管理论坛, 2019, 30(5): 87-92.
HUANG H B. Problems and countermeasures in the management of talent in the think tanks of Chinese universities[J]. West forum on economy and management, 2019, 30(5): 87-92.

[40] 南京大学中国智库研究与评价中心. “CTTI 高校智库百强榜”发布[EB/OL]. [2018-12-26]. https://cttrec.nju.edu.cn/cn/yjcg/yjbg/20190724/i10649.html.
China think tank research and evaluation center of Nanjing university. Release of "CTTI Top 100 University Think Tanks"[EB/OL]. [2018-12-26].https://cttrec.nju.edu.cn/cn/yjcg/yjbg/20190724/i10649.html.

[41] JAMES G M. 2019 global go to think tank index report [R]. Pennsylvania: TTCSP global go to think tank index reports, 2020.

[42] 邓杰, 钱雪忠, 钱恒, 等. 基于特征选择的统计最优样本大小算法[J]. 计算机应用研究, 2014, 31(12): 3535-3538, 3549.
DENG J, QIAN X Z, QIAN H, et al. Statistical optimal sample size algorithm based on feature selection[J]. Application research of computers, 2014, 31(12): 3535-3538, 3549.

Model Construction and Application of Intellectual Capital Acquisition Mechanism of University Affiliated Think Tanks: Based on Innovation Driven Development Theory

LI Yichao[1], LI Qinxin[2], SHEN Jing[1*]

(1. Information Management Department, Peking University, Beijing 100871; 2. China UnionPay, Shanghai 201399)

Abstract: [Purpose/Significance] Intellectual capital is the important intangible asset and core competitiveness of university affiliated think tanks, and studying its intellectual capital acquisition mechanism is of great significance to build high-level university affiliated think tanks. Through literature review, this paper makes clear the components and access of intellectual capital of university affiliated think tanks. [Method/Process] Based on the theory of innovation-driven development, this paper constructs the model of innovation-driven intellectual capital acquisition mechanism of university affiliated think tanks, and applies this model to analyze the current situation of intellectual capital acquisition mechanism of 100 famous university affiliated think tanks at home and abroad. [Results/Conclusions] It shows that the model of innovation-driven intellectual capital acquisition mechanism of university affiliated think tanks consists of human capital, structural capital and relational capital. Human capital acquisition is the main way for university affiliated think tanks to acquire intellectual capital, and structural capital acquisition and relational capital acquisition, as auxiliary ways, play roles in safeguarding and promoting to acquire human capital. Moreover, the countermeasures and suggestions for building the first-class university affiliated think tanks in China are: to form an effective model of human capital acquisition, to establish an improved access channel of structural capital acquisition, and to build a three-dimensional system of relational capital acquisition.

Keywords: innovation-driven development; university affiliated think tanks; intellectual capital acquisition; human capital; model method